

Raccomandata R. R.

Roma, 25 gennaio 2013

Spett.le UNINDUSTRIA  
Relazioni Industriali, Area Lavoro  
Via Andrea Noale, 206  
00155 Roma

Spett.le  
FILCAMS – CGIL  
Via Leopoldo Serra, 31  
00153 - ROMA

Spett.le  
FISASCAT – CISL  
Via Livenza n. 7  
00198 - ROMA

Spett.le  
UILTUCS – UIL  
Via Nizza n. 128  
00198 – ROMA

Spett.le  
FILCAMS-CGIL Provinciale di Roma  
Via Buonarroti, 51  
00185 - ROMA

Spett.le  
FISASCAT-CISL Provinciale di Roma  
Via Cavour, 57  
00185 – ROMA

Spett.le  
UILTUCS-UIL Provinciale di Roma  
Via Cavour, 184  
00185 - ROMA

Spett.le  
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO  
Servizio Politiche dal Lavoro  
Via Cesare De Lollis n. 12  
00185 – ROMA

Spett.le  
DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO



Servizio Politiche dal Lavoro  
Via Cesare De Lollis n. 12  
00185 – ROMA

Spett.le  
REGIONE LAZIO  
Direzione Regionale Politiche del Lavoro  
Via Rosa Raimondi Garibaldi n. 7  
00145 – ROMA

Spett.le  
AGENZIA LAZIO LAVORO  
Unità Mobilità  
Viale del Caravaggio n. 99  
00147 - ROMA

RSA – FILCAMS CGIL  
Adamo Fabio Ugo  
Via G. Vanni, 66  
00166 Roma

RSA – FILCAMS CGIL  
Francesca Simone  
Via Divisione Torino, 29  
00143 Roma

RSA – UIL TUCS  
Monica Tosa  
Via Roma, 36  
17038 Villanova D'Albenga (SV)

**Oggetto: Comunicazione ex art. 24 e 4, 2° e 3° comma Legge 23 luglio 91, n. 223**

La scrivente SANOFI PASTEUR MSD S.p.A., con sede legale ed operativa in Roma, Via degli Aldobrandeschi n. 15, ai sensi e per gli effetti della normativa di cui all'oggetto notifica agli Enti in indirizzo di trovarsi nella condizione di dover procedere al licenziamento collettivo per riduzione di personale di n.20 dipendenti assunti a tempo indeterminato, che risultano strutturalmente in esubero rispetto alle proprie esigenze organizzative ed economiche. Si precisa che il personale dipendente della Società è tutto iscritto sul libro matricola della sede di Roma.

I licenziamenti, che si rendono inevitabili a causa della progressiva contrazione del fatturato, nonché delle variazioni organizzative necessarie per far fronte alla crisi di settore, riguarderanno i profili professionali e le aree aziendali meglio precisati nell'allegato 1.

I provvedimenti anzidetti risultano indifferibili, stante il perdurare della situazione che evidenzia un sovradimensionamento strutturale dell'attuale organico rispetto alle reali esigenze produttive.

In relazione a quanto sopra, si provvede ad esporre qui di seguito:



1. Motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza.
2. Motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità.
3. Numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale in eccedenza e del personale abitualmente impiegato.
4. Eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione del programma medesimo.
5. Tempi di attuazione del programma di mobilità

L'oggetto sociale della Società consiste nel commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e, in particolare, di vaccini.

La società, è una joint venture tra Sanofi Pasteur (Divisione Vaccini di Sanofi) e Merck & Co, ed è di proprietà della Sanofi Pasteur MSD, che ha sede in Francia, a Lione.

### **1- Motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza**

La complessiva crisi economica che da tempo investe l'Europa intera ha determinato una generalizzata e pesante contrazione dei ricavi che ha richiesto in tutti i paesi l'adozione di misure atte a consentire la sopravvivenza delle aziende in una fase critica e dalla durata imprecisata.

Per ciò che concerne l'Italia, le notevoli difficoltà che caratterizzano da tempo tale settore avevano già costretto l'azienda a ricorrere alle procedure della legge 223/91 nel 2008. Da allora, proprio grazie a quell'intervento difficile ma assolutamente necessario, la SPMSD ha potuto sostenere la difficilissima congiuntura testimoniata dal costante calo di fatturato registratosi negli ultimi 3 anni. In particolare nell'anno 2010 il fatturato è stato di 74,007 milioni di euro (meno 5,3% verso esercizio 2009) e nell'anno 2011 il fatturato è stato di 69,925 milioni di euro (meno 5,5% verso esercizio 2010).

Detta contrazione di fatturato subirà un ulteriore decremento, tenuto conto che il Governo nell'ambito delle misure adottate per il contenimento della spesa sanitaria ha posto in essere il monitoraggio delle gare di prodotti farmaceutici, inclusi i vaccini, per ridurre ulteriormente le spese di acquisto di tali prodotti. Il contenimento dei costi influisce direttamente in modo negativo sull'allargamento delle coperture per vaccinazione HPV nei confronti del maschio, delle coorti femminili supplementari nonché delle vaccinazioni antinfluenzali e antipneumococcica.

Si rileva anzi un impatto negativo di abbassamento delle coperture della vaccinazione antinfluenzale e il rallentamento della vaccinazione HPV, quest'ultima non in linea con gli obiettivi prefissati dalle autorità sanitarie.

Inoltre, il fatto che le gare siano paramtrate solo sul criterio del prezzo determina un costante abbassamento dello stesso nelle procedure di appalto. Infine, la classe medica non si è dimostrata molto confidente nei confronti della vaccinazione, tant'è che soltanto il 15% degli operatori sanitari si vaccina contro l'influenza. Tale atteggiamento genera nella popolazione un senso di sfiducia e incide negativamente sulle prescrizioni e sui quantitativi posti in gara.

Per far fronte all'insieme di detti elementi di criticità si è proceduto all'attivazione di una serie di decisioni di contenimento del costo complessivo di funzionamento della società: riduzione delle spese di trasferta e rappresentanza, soppressione di iniziative di welfare aziendale, riduzione drastica delle spese generali, estrema selettività nelle assunzioni (limitate solo ad alcune figure apicali indispensabili al funzionamento del nuovo modello di business) e per le sole professionalità

non reperibili all'interno dell'azienda. Queste azioni hanno permesso finora e con estrema difficoltà di contenere le conseguenze negative sul bilancio derivanti della progressiva diminuzione dei fatturati. Tuttavia in assenza di interventi più incisivi sulla struttura organizzativa della Società verrebbe meno la sostenibilità della stessa.

Inoltre, si deve considerare che il mercato di riferimento dei prodotti SPMSD è ormai costituito prevalentemente dal settore pubblico e, quindi, le possibilità di vendita sono ricollegabili pressoché esclusivamente alle gare bandite dalle amministrazioni competenti; di conseguenza anche l'attuale presenza sul territorio, pur notevolmente ridimensionata per effetto della precedente procedura di licenziamenti collettivi, risulta esuberante alla luce delle oggettive modalità di presidio del mercato. Si ribadisce che le manovre economiche applicate al settore farmaceutico produrranno un ulteriore rilevante contenimento della spesa sanitaria.

Le conseguenze di quanto sopra detto hanno quindi effetto tanto sulla determinazione degli organici della struttura commerciale territoriale quanto su quelli di sede.

Dall'analisi dei dati di cui sopra risulta evidente che l'attività aziendale ha subito una progressiva riduzione, che evidenzia un sovradimensionamento strutturale dell'attuale organico rispetto alle reali esigenze produttive unitamente all'esigenza di disporre di nuovi profili professionali adeguati agli attuali fabbisogni aziendali.

La situazione descritta, anche in relazione alla più generale crisi del settore, ha determinato la ridefinizione di ruoli e posizioni in grado di meglio rispondere alle esigenze del mercato dei prossimi anni. Nello specifico sono state adottate le seguenti iniziative:

- Nomina di un nuovo VP e General Manager per l'Italia, in data 11 settembre 2012
- Nomina di un nuovo Direttore Medico e conseguente riorganizzazione della direzione medica, in data 3 dicembre 2012 con contestuale creazione di due nuove figure professionali: quella del Public Health Relations Senior Counselor, con nomina di n.1 risorsa interna, e quella del Medical Scientific Liaisons, con nomina, tramite bando di concorso interno, di n.3 Medical Scientific Liaisons, in data 23 gennaio 2013
- Creazione della figura professionale di Demand and Supply Manager, con nomina di n.1 dipendente interno, in data 10 dicembre 2012
- Creazione della Direzione Marketing, con nomina, di n.1 dipendente interno, quale Direttore Marketing, in data 10 dicembre 2012
- Creazione del reparto di Market Access, in data 10 dicembre 2012, guidato ad interim dallo stesso amministratore delegato, in attesa della nomina del nuovo direttore, e creazione di due nuove figure professionali: n.1 Market Access Content Manager e n.4 Regional Market Access Manager, con nomina di complessivi n. 5 dipendenti interni in data 23 gennaio 2013.
- Nomina di un nuovo responsabile Risorse Umane, in data 1 gennaio 2013
- Riorganizzazione del supporto amministrativo, con creazione del pool di supporto organizzativo e nomina di 2 dipendenti interne alle posizioni di Office Coordination Manager e Team Assistant.

Gli elementi sin qui evidenziati danno conto della necessità della nuova struttura organizzativa, che comporta una ridefinizione delle strutture di sede e di territorio; ridefinizione da cui derivano gli esuberanti, non altrimenti evitabili, indicati nella tabella allegata e facente parte della presente lettera.

**2- Motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità.**

Le modifiche organizzative di cui si è dato conto non consentono di evitare gli esuberi in quanto strutturali e non connessi ad una mera situazione contingente.

In ogni caso si deve evidenziare che, sia per il medio che per il lungo termine non sussistono concrete migliori prospettive che possano far ipotizzare un incremento della attività, tale da giustificare il mantenimento degli attuali organici.

Per tali ragioni la Società non è in grado di adottare alcuna altra misura per evitare il licenziamento collettivo di n.20 dipendenti assunti a tempo indeterminato, tenuto anche conto che la Società ha provveduto già a ricollocare, come descritto, anche tramite appositi bandi di concorso interno e apposite selezioni 12 dei suoi dipendenti in profili professionali nuovi, riuscendo così a ridurre il numero complessivo degli esuberi e dando prova di voler proteggere, quanto più possibile l'occupazione tramite valorizzazione delle risorse interne.

Per quanto concerne l'adozione di eventuali altre misure alternative, si deve precisare che il ricorso a procedure di riduzione dell'orario di lavoro risulta inattuabile a causa della realtà organizzativa aziendale e della natura strutturale degli esuberi anzidetti.

Non è altresì possibile ricorrere all'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria in quanto la scrivente non è destinataria delle norme in merito alla integrazione salariale.

Anche il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria non è attuabile poiché non si è in presenza di nessuna delle cause di intervento previste dalla normativa vigente.

### **3- Numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale in eccedenza e del personale abitualmente impiegato**

Per completezza di informazione, si precisa che la Società occupa complessivamente n. 93 lavoratori a tempo indeterminato così ripartiti:

- n. 8 Dirigenti
- n. 36 Quadri
- n. 49 Impiegati

Per ulteriore completezza si precisa che allo stato sono in essere 2 contratti di lavoro a tempo determinato di cui 1 in sostituzione di maternità.

Per ciò che concerne il personale in esubero, riferito al personale impiegato a tempo indeterminato, si rinvia all'allegato 1, che forma parte integrante della presente, dove ne vengono puntualmente indicati i profili professionali e la collocazione aziendale.

Per l'individuazione del personale in esubero destinatario del provvedimento di licenziamento si farà ricorso ai criteri legali di cui all'art. 5 L.223/91, salvo diversi criteri concordati con le OO.SS..

### **4- Eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma medesimo.**

La scrivente dichiara, peraltro, la propria disponibilità a concordare con codeste OO.SS. il ricorso ad eventuali misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori eccedenti.

### **5- Tempi di attuazione del programma di mobilità**

La complessiva situazione della società presuppone che la riduzione di personale operi nei limiti previsionali e dei criteri di cui all'art. 5 della legge 223/91; fatto salvo l'auspicio, naturalmente, che

si realizzi tra le parti un accordo, che la società perseguirà finché possibile, attraverso il quale gestire la complessa situazione.

Si dichiara e si assicura che il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali è coerente con la legislazione vigente e con la contrattazione collettiva alle quali si fa costante riferimento, come, peraltro, controllato e certificato dagli organi preposti.

Si dichiara infine che nei confronti del personale dipendente non dirigente viene adottato il C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi.

Per quanto sopra, la presente comunicazione deve essere intesa quale notifica di inizio della procedura di licenziamento collettivo e si resta in attesa di vostro riscontro per dar corso all'avvio del previsto esame congiunto.

Si dichiara altresì che il versamento del contributo straordinario all'INPS per la mobilità verrà effettuato nei termini di legge.

Distinti saluti.

**SANOFI PASTEUR MSD S.p.A.**  
Presidente ed Amministratore Delegato SPMSD Italia  
Dott.ssa Nicoletta Luppi



**Sanofi Pasteur MSD S.p.A.**  
Via degli Aldobrandeschi, 15  
00163 Roma

**Allegato n. 1 alla lettera del 25 gennaio 2013**

**Settori aziendali e dipendenti interessati alla riduzione del personale**

SETTORI	POSIZIONI	POSIZIONI ECCEDENTI
General Management	1 Manager, Office Coordination	
	1 Team Assistant	
	1 Compliance Officer	
	1 Manager, Market Access Content	
Market Access & Institutional Affairs	4 Manager, Regional Market Access	
	1 Senior Manager, Institutional Affairs	
	1 Health Technology Advisor & Outcomes Research	
	1 Manager, Tender	
	2 Tender Specialist	
	1 Customer Care Coordinator	n.1 Customer Care Coordinator
	1 Customer Care Specialist	
	1 Customer Distribution Specialist	
	1 Sales Operation Specialist	
	1 Senior Manager Policy Affairs	n.1 Senior Manager Policy Affairs
Medical & Scientific Affairs	3 Manager Medical Scientific Liaisons	
	1 Senior Manager, Medical Affairs	
	2 Manager, Medical Affairs	
	1 Manager Congress Events & Travels	
	1 Manager, Pharmacovigilance	
	1 Pharmacovigilance Support	n.1 Pharmacovigilance
	1 Manager, Clinical & Epidemiology	
	1 Senior Manager, Regulatory Affairs	
	2 Regulatory Affairs Specialist	
	1 Manager, Quality Assurance	
Marketing	1 Senior Manager, PM Franchise Pediatrics	n.1 PM Franchise
	1 Manager, PM Franchise Elderly & Boosters	
	3 Senior Manager, Area Sales Force	n.1 Senior Manager, Area Sales Force
Sales BU	2 Senior Manager, Regional Sales	n.2 Senior Manager, Regional Sales
	26 Vaccine Specialist	AREA NORD n.2 posizioni Triveneto n.1 posizione Lombardia
		AREA CENTRO n.1 posizione Lazio/Umbria
		AREA SUD n.1 posizione Puglia n.1 posizione Sicilia

*ME*

Allegato n. 1 alla lettera del 25 gennaio 2013			
Settori aziendali e dipendenti interessati alla riduzione del personale			
SETTORI	POSIZIONI	POSIZIONI ECCEDENTI	
Strategic Finance & Business Management	1 Senior Manager, Finance & Administration		
	1 Senior Controlling Specialist		
	1 Accounting Coordinator		
	1 Accounts Payable Support	n.1 Accounts Payable Support	
	1 Credit & Accounts Receivables Specialist		
	1 Treasury Specialist	n.1 Treasury Specialist	
	1 Manager Demand & Supply		
	1 Demand & Supply Specialist		
	1 Manager, Strat.Plann. Pricing MKT Research	n.1 Manager, Strategic Planning Pricing MKT Research	
	1 Manager, CRM & Sales Force Effectiveness		
	1 Manager, SAP/ERP Project		
Human Resources & General Services	1 Senior Manager, Information Systems		
	1 Manager, IT Services		
	1 IS Specialist	n.1 IS Specialist	
	1 Deputy Director Human Resources		
	1 Senior Manager, HR Administration & G.S		
	1 Manager, HR Development		
	1 Manager, Legal Deo. Cont. Purcha.CarFleet	n.1 Manager, Legal Deo. Cont. Purcha.CarFleet	
	2 General Services Support	n.2 General Services Support	
			<b>N. TOTALE ESUBERI 20</b>

SANOFI PASTEUR MSD S.p.A.  
Presidente ed Amministratore Delegato SPMMSD Italia  
Dott.ssa Nicoletta Luppi

**Sanofi Pasteur MSD S.p.A.**  
Via degli Aldobrandeschi, 15  
00163 Roma

*Nicoletta Luppi*